AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Servicio Jurídico de Fomento y Urbanismo

Información pública de Estudio de Detalle en la Unidad de Actuación delimitada en el Área de Reparto número 48.

Por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, en sesión celebrada el 6 de noviembre de 2006 y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 61 y 78 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, y 127.1.c) de la LBRL, se ha adoptado Acuerdo aprobando someter de nuevo a información al público el Estudio de Detalle en la U.A. delimitada en el A.R. número 48, a propuesta de «Propeña, S. L.», al haberse producido modificaciones sustanciales al Estudio de Detalle aprobado inicialmente, iniciándose un período de información al público por espacio de veinte días con el fin de que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime oportunas. El expediente se encuentra a disposición de cualquiera que quiera examinarlo en la planta 4.ª del número 3 de la calle Los Escalantes, Servicio de Urbanismo.

Santander, 16 de noviembre de 2006.–El alcalde, Gonzalo Piñeiro García-Lago.

06/15768

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

DEMARCACIÓN DE COSTAS

Información pública sobre solicitud de autorización para la restauración y mejora del humedal denominado Marisma de Bengoa, término municipal de Marina de Cudeyo, expediente S-17/6.

Por DOCUMENTA, Instituto Europeo de Estudios para la Formación y el Desarrollo, ha sido solicitada la autorización para la restauración, mediante eliminación de vegetación alóctona y plantación de autóctona y mejora del humedal denominado «Marisma de Bengoa», en el término municipal de Marina de Cudeyo, en el entorno de la bahía de Santander.

Lo que se hace público de acuerdo con lo establecido en el artículo 146.8 a) del Reglamento General para Desarrollo y Ejecución de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, aprobado por Real Decreto 1.471/1989, de 1 de diciembre, modificado por R.D. 1.112/92, de 18 de septiembre.

La documentación que sirve de base a dicha solicitud podrá ser consultada, en horas de oficina y durante el plazo de veinte (20) días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en la Demarcación de Costas de Cantabria, sita en la calle Vargas, número 53 - tercera planta, Santander.

Santander, 20 de noviembre de 2006.–El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.

06/16088

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para construcción de pasarela peatonal y viviendas unifamiliares, en el municipio de Guriezo, expediente número A/39/05915.

- Peticionario: Guparsa, S.L.
- CIF nº: B 39353792.
- Domicilio: B° Nocina, nº 12 39780 - Guriezo (Cantabria).
- Nombre del río o corriente: Arroyo innominado.
- Punto de emplazamiento: El Pontarrón de Guriezo.
- Término Municipal y Provincia: Guriezo (Cantabria).

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD

Expediente de autorización para la construcción de una pasarela peatonal sobre un arroyo innominado y 16 viviendas unifamiliares en zona de policía de cauces de la margen derecha del citado arroyo, en El Pontarrón de Guriezo, término municipal de Guriezo (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Guriezo, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera nº 1, 2°, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 9 de noviembre de 2006.–El secretario general P.D., el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13/12/2004, BOE de 11/01/2005), Alberto López Casanueva.

06/15128

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para concesión de aprovechamiento de agua, en el municipio de Riotuerto, expediente número A/39/05889.

- Asunto: Solicitud de Concesión de un aprovechamiento de aguas.
- Peticionario: José María Gándara Gutiérrez.
- NIF nº: 13583428 L.
- Domicilio: B°\ Baldelazón. 21- 39720 - Riotuerto (Cantabria).
- Nombre del río o corriente: Miera.
- Caudal solicitado: 0,017 l/seg.
- Punto de emplazamiento: La Cavada.
- Término Municipal y Provincia: Riotuerto (Cantabria).
- Destino: Riego.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD

Solicitud de aprovechamiento de un caudal de 0,017 l/s de agua del río Miera en el barrio Baldelazón de La Cavada, término municipal de Riotuerto (Cantabria), con destino a riego.

La captación se realizará directamente del cauce mediante una bomba de agua de 1/4 CV de potencia con manguera de 40 m de longitud y 1 pulgada de diámetro.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Riotuerto, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera nº 1, 2°, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 15 de noviembre de 2006.–El secretario general P.D., el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13/12/2004, BOE de 11/01/2005), Alberto López Casanueva.

06/15396

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Regional de Turismo de Cantabria, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 31 de marzo de 2006, de una parte por la empresa «Sociedad Regional de Turismo de Cantabria, S. A.», en

representación de la misma, y de otra, por la delegada de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 14 de noviembre de 2006.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1- Determinación de las partes.

El presente convenio colectivo, denominado «I convenio colectivo para el personal al servicio de la «SOCIEDAD REGIONAL DE TURISMO DE CANTABRIA, S. A.» se suscribe entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, habiéndose reconocido mutuamente las partes plena capacidad negociadora y legitimación suficiente conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio afecta a la empresa «SOCIEDAD REGIONAL DE TURISMO DE CANTABRIA, S. A.», en adelante S.R.T., y a todos los trabajadores que presten sus servicios en todos sus centros, tanto en la Comunidad Autónoma de Cantabria, como aquellos constituidos fuera de ella.

Queda excluido del presente Convenio el personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha de su publicación en el BOC, la vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día 15 del mes siguiente al de su firma hasta el 31 de diciembre de 2008, retrotrayéndose los efectos económicos al día 1 de enero de 2006.

Artículo 4. Cláusula de denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la conclusión de su vigencia. Agotada ésta sin que se hubiere producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos.

Artículo 5. Ámbito supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 6. Garantía personal, compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas.

A la entrada en vigor del Convenio se respetarán las condiciones que, siendo más beneficiosas, tenga establecidas voluntariamente la empresa, aun cuando se hubiesen concedido a título estrictamente personal.

Aquellas disposiciones normativas de carácter general que se aprueben durante la vigencia de este Convenio, sean de carácter económico o de cualquier otra índole, y que establezcan condiciones más favorables a las pactadas en éste, resultarán de aplicación.

Artículo 7. Declaración parcial de nulidad.

Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán a acomodar su contenido a lo dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo.

Estará integrada por una persona en representación de la S.R.T. y un representante de los trabajadores.

La Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la fecha de inicio de la vigencia del presente Convenio, y se mantendrá en sus funciones hasta la constitución de la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

-Entenderá con carácter previo a cualquier acción jurisdiccional, administrativa o arbitral y de todas aquellas cuestiones que de manera individual o colectiva se pueda plantear sobre la interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo.

-Valoración, interpretación y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados por disposiciones legales o reglamentarias sobrevenidas.

-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

-Consulta previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales.

-Dar conocimiento de los acuerdos adoptados, a los trabajadores afectados

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. Organización del trabajo.

La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusivamente de la S.R.T. ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias, dando cuenta a los trabajadores en los supuestos expresamente previstos en aquellas.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en los diferentes centros de trabajo, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

a) Aumento de la eficacia en la prestación de los servicios sin detrimento de la humanización del trabajo.

b) Fomento de la participación de los trabajadores

c) Simplificación del trabajo y mejora de métodos.

Para la consecución de los referidos fines se dictarán las oportunas normas encaminadas a la racionalización de los procesos administrativos y de desarrollo de los servicios.

Será de aplicación, en cualquier caso, los artículos 40/41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Clasificación Profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales, que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Se establecen los siguientes grupos profesionales de clasificación:

Grupo 1. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de grado superior.

Grupo 2. Pertenecen a este grupo profesional los traba-

jadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de grado medio.

Grupo 3. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de grado superior o equivalente, pudiendo tener responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo 4. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de grado medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo 5. Pertenecen a este grupo profesional los operarios y personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para los que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar y, cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas homogéneas y estandarizadas no excesivamente complejas cuyo proceso de aprendizaje y desarrollo se realice a través de un proceso formativo simple. La titulación requerida, en todo caso para el desempeño de las mismas, será la de Certificado de Escolaridad o equivalente.

Se entenderá por categoría profesional aquella que describa de manera no exhaustiva la descripción del contenido funcional de las mismas.

Las categorías profesionales existentes en el ámbito de aplicación del presente Convenio, integradas en los grupos profesionales anteriormente mencionados, se recogen en el anexo I a este Convenio.

Artículo 11. Funciones de superior categoría.

Cuando las necesidades del servicio así lo demanden, la empresa podrá encomendar la realización, por los trabajadores, de funciones de categoría profesional superior a la que ostenten.

La ocupación de un puesto de régimen transitorio a que alude el párrafo anterior se realizará por el tiempo imprescindible.

El desempeño de un puesto de trabajo por el procedimiento regulado en este artículo, no generará derecho al ascenso a la categoría ocupada provisionalmente, ni otros derechos, salvo los de carácter económico derivados del desempeño del mismo y por el tiempo que dure la prestación.

Artículo 12. Centros de trabajo.

Desde el momento de la firma del presente Convenio, quedan constituidos como centros de trabajo los que a continuación se enumeran, definiéndose de forma genérica los trabajos y/o tareas que en los mismos se desarrollan en el anexo I, al describirse las categorías profesionales:

1. Oficina central: Alta dirección, Administración, Comunicación, Dirección Comercial, Servicio de Promoción. Sita en Santander (c/ Miguel Artigas, edificio Q.O.).

2. Oficina de Turismo de Santander, información turística, sita en el Mercado del Este. Santander.

3. Teléfono Vacaciones: información turística, coordinación de la misma. Situado en la oficina de turismo de Santander.

4. Oficina de Turismo de la Estación Marítima: información turística, sita en Santander.

5. Oficina de Turismo de Castro Urdiales, información turística, sita en Castro Urdiales.

6. Oficina de Turismo de Laredo, información turística, sita en Laredo.

7. Oficina de Turismo situada en el Aeropuerto de Santander. Información turística.

8. Oficina de Turismo de Santillana del Mar, información turística, sita en Santillana del Mar.

9. Oficina de Turismo de Unquera, información turística, sita en Unquera.

10. Oficina de Turismo de Valladolid, información turística, sita en Valladolid.

11. Almacén General, almacenamiento y distribución de mercancías propias del objeto social de la S.R.T., situado en el Polígono de Raos.

La ubicación de los centros puede ser modificada por necesidades propias del servicio, a criterio de la empresa.

De igual forma, y cumpliendo con el objeto social de la S.R.T., podrán crearse nuevos centros de trabajo.

Tanto las modificaciones en las ubicaciones, como la creación de nuevos centros de trabajo, tácitamente se entenderán unidas a la presente relación.

Artículo 13. Temporadas.

En todos los centros de trabajo, excepto la oficina central, se contemplarán dos temporadas: alta y baja, que, como máximo, se extenderán por el período que se cita posteriormente.

a) La temporada alta responde a la especial actividad que se desarrolla por mayor afluencia de visitantes, y comprenderá:

1. De miércoles santo a domingo de resurrección (Semana Santa)

2. Del 1 de julio al 16 de septiembre (Temporada de verano)

3. El grupo de días, consecutivos, denominado «puente», a nivel nacional, por la especial incidencia de afluencia de visitantes, y determinados por el calendario anual correspondiente. Serán previstos y señalados entre la S.R.T. y el Delegado de Personal.

b) El resto de los días del año no comprendido en el apartado anterior, tendrá la consideración de temporada baja.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14. Conceptos retributivos genéricos.

Tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos los de Salario Base, Pagas Extraordinarias y Complementos Salariales.

Para el año 2006, el salario base correspondiente a cada uno de los grupos profesionales y los complementos salariales serán los previstos en la tabla salarial del anexo II.

Para los años 2007 y 2008, se acuerda incrementar las retribuciones correspondientes a 2006 en el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para 2007 y 2008 más el 0,7 %.

Revisión salarial: Para el año 2006, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara a 31 de diciembre del 2006 un incremento superior al 0,7 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2006, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del 2006 sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las retribuciones fijadas para el año 2006.

Para una posible revisión de las retribuciones de los años 2007 y 2008, se aplicará la fórmula establecida en el párrafo anterior, tomando como referencia el porcentaje del 0,7%, efectuándose únicamente las correcciones precisas para que, sin alterar el sentido de la fórmula, se adapte ésta al año en que deba realizarse tal revisión.

Artículo 15. Salario Base.

Es la retribución mensual que se asegura a cada trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo y los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 16. Pagas Extraordinarias.

-Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

-Paga de Verano: A percibir con la mensualidad de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: A percibir antes del día 15 de diciembre, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cantidad a abonar por la Empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad de salario base, más complementos.

Cuando el tiempo de servicio prestado fuere inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

Artículo 17. Complementos salariales.

Se establecen los siguientes complementos:

a) Complemento de antigüedad.

Es el destinado a retribuir el tiempo total trabajado en la empresa, y su cuantía será de 25 euros/mes.

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio, y la fecha inicial del cómputo para su devengo será el 1/1/2005.

B) Complemento de turnicidad:

Es el destinado a retribuir el trabajo organizado en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo implicando para cada trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un período determinado. La cantidad de aplicación será:

a) 129,72 euros/mes, cuando el período quede establecido para el mes natural.

b) Para menor período, y para todo el personal del centro de trabajo, la parte proporcional en función del calendario de trabajo establecido.

c) Complemento por manejo de elevadora.

En concepto de manejo de elevadora, se establece un plus al personal del almacén, con la retribución del 52,99 euros/mes. Tendrán derecho al mismo aquellos trabajadores que acrediten mediante certificado o experiencia los conocimientos técnicos y de manejo de la misma y que sean debidamente autorizados por la SRT.

Estos trabajadores serán responsables del cuidado y mantenimiento de esta maquinaria.

d) Complemento por conducción del vehículo de almacén.

En concepto de conducción del vehículo de almacén, se establece un plus al personal del almacén, con la retribución del 66 euros/mes. Tendrán derecho al mismo aquellos trabajadores que acrediten estar en posesión del correspondiente permiso para la conducción del vehículo y que sean debidamente autorizados por la SRT.

Estos trabajadores serán responsables del cuidado y mantenimiento del vehículo.

e) Complemento de dirección.

Mediante este complemento se retribuye a aquellos trabajadores adjuntos a la Dirección General de la Empresa que desempeñen funciones directivas o de mando superior respecto de uno o más trabajadores. La cuantía de este complemento se pactará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

f) Complemento de plena dedicación.

Mediante este complemento se retribuye a la coordinadora de Promoción y personal de Comunicación por una especial disponibilidad para el ejercicio de la actividad laboral fuera del horario establecido, compensando el trastorno ocasionado en el ámbito privado. Su cuantía se fija en 144,60 euros al mes.

g) Complemento de movilidad

Mediante este complemento se retribuye a aquellos trabajadores cuya jornada laboral se desarrolla, en un alto porcentaje del cómputo anual de horas, fuera de su centro de trabajo. Su cuantía se fija en 129,72 euros mensuales.

Artículo 18. Liquidación y pago.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos según usos y costumbres, salvo el correspondiente al mes de diciembre, que se hará efectivo antes del día 31 del mencionado mes.

CAPÍTULO IV. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 19. Indemnizaciones por razón del servicio: Derecho de anticipo y justificación.

Cuando el trabajador dentro de su actividad laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, tanto en el ámbito geográfico de Cantabria, como fuera de ella, el mismo dará derecho a viajar por cuenta de la S.R.T. desde el lugar de inicio (tomado como tal su lugar habitual de trabajo) hasta el destino, y su regreso, en el medio de transporte, en clase turista, que se determine al autorizar el desplazamiento.

El mismo tendrá derecho a percibir por adelantado hasta el 80% de las cantidades que previsiblemente puedan devengarse como gastos de desplazamiento, sin perjuicio de la devolución del anticipo en la cuantía que proceda en su caso, con justificación debidamente soportada de los gastos, una vez finalizado el desplazamiento.

Artículo 20. Desplazamientos y dietas.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la SRT, S.A., pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o del vehículo propio, abonándosele la cantidad de 0,21 euros por kilómetro. Esta cantidad se revisará con carácter semestral entre la dirección de la Sociedad y el representante de los trabajadores.

Cuando el trabajador no pueda regresar a su domicilio a la hora del almuerzo por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad de trabajo, tendrá derecho a una dieta por comida por el importe de 21 euros.

Cuando el trabajador por la asistencia a una feria, congreso...., tuviera que pernoctar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a una dieta, considerando como tal, aquella cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, variando el importe según sea nacional o internacional:

Dietas nacionales:

53,34 euros día en concepto de manutención completa.

26,67 euros día en concepto de media manutención.

e media manutención.

Dietas internacionales:

91,35 euros día en concepto de manutención completa.

48,08 euros día en concepto de media manutención

Los trabajadores de la S.R.T., percibirán media manutención cuando la salida sea anterior a las 14 horas y el regreso anterior a las 23 horas, y cuando la salida sea posterior a las 16 horas y el regreso posterior a las 23 horas.

Siempre que la salida sea anterior a las 14 horas y el regreso posterior a las 23 horas, se percibirá la manutención completa.

En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirá el 100 % de las dietas señaladas anteriormente.

En cualquier caso, no se devengará cantidad alguna en concepto de dieta por manutención cuando los gastos derivados de las mismas sean satisfechos por la propia Sociedad Regional de Turismo, o por un tercero.

Respecto a los gastos de viaje, se indemnizará con el importe del billete o pasaje utilizado. Serán abonables como gastos del viaje los desplazamientos desde el puesto de trabajo, en taxi, desde o hasta las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos o aeropuertos, o el importe del kilometraje recogido en este mismo articulo.

La S.R.T., procederá a la reserva y pago del alojamiento, en los supuestos en que se pernocte fuera del domicilio habitual.

Artículo 21. Indemnización por enfermedad o accidente.

Los dos primeros días el trabajador no tendrá derecho a indemnización. El tercer y cuarto día tendrán derecho al 55% y será a partir del quinto día de encontrarse en Incapacidad Temporal, cuando el trabajador percibirá el 100% del salario real, correspondiente al mes en que se produzca la baja.

Igualmente, en caso de accidente, sea laboral o no, enfermedad profesional, intervención quirúrgica, hospitalización y/o baja/riesgo durante el embarazo, el trabajador cobrará el 100% del citado salario base desde el primer día.

CAPÍTULO V. JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 22. Jornada laboral y horarios.

La jornada ordinaria de trabajo efectiva será 35 horas semanales que, a efectos de la realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual, lo que supone un total de 1.575 horas, y su distribución inicial por departamentos será la siguiente:

Horarios:

DEPARTAMENTO	DÍAS SEMANA	HORARIO	PERIODOS
Administración	De lunes a viernes	8,30 a 15:00 y de 16,30 a 18:30 en dos tardes alternativas que permitan cubrir el servicio	de 1/1 a 17/6 de 15/9 a 31/12
	De lunes a viernes	8,30 a 14,30	de 18/6 a 14/9
Promoción y comercialización. Comunicación.	Jornada fija de mañana: De lunes a viernes	8,30 a 14,30	De 1/1 a 17/6 y de 15/9 a 31/12
	Jornada variable de tarde: De lunes a viernes	Calendario mensual de guardias fijado por la empresa en función de las necesidades del servicio, hasta cumplir el total de horas anuales	
	De lunes a viernes	8,30 a 14,30	de 18/6 a 14/9
Oficinas Turismo	De lunes a domingo	9,30 a 13,30 y de 16,00 a 19,00	de 16/9 a 30/6
	De lunes a domingo	9,00 a 16,00 y de 14,00 a 21,00	de 1/7 a 15/9
Almacén	De lunes a viernes	9,00 a 13,00 y de 16,00 a 19,00	Todo el año
Teléfono Vacaciones	De lunes a domingo	9,00 a 16,00 y de 14,00 a 21,00	Todo el año

Artículo 23. Horas extraordinarias.

En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata. No obstante, todos los trabajadores que por orden de la empresa deban realizar horas extraordinarias, se compensarán con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media. Necesariamente habrán de disfrutarse como tiempo libre acumulándose a vacaciones o bien, a días de descanso.

Si por necesidades del servicio no pudieran ser compensadas con tiempo de descanso se retribuirán en metálico conforme a las cuantías más abajo indicadas.

Las horas extraordinarias que hayan de ser retribuidas se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente del trimestre natural vencido y en el cual se han producido esas horas extraordinarias.

	Importe	
Grupo	hora extra normal	festivo
Grupo I	27 euros	47,25 euros
Grupo II	23 euros	40,25 euros
Grupo III	19 euros	33,25 euros
Grupo IV	18 euros	31,50 euros
Grupo V	17 euros	29,75 euros

Artículo 24. Pausas intrajornada.

Tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el período de treinta minutos de descanso a que tiene derecho el trabajador siempre que la duración de la jornada diaria continuada comprenda seis horas de trabajo efectivo continuado.

En el caso de las Oficinas de Turismo y el Teléfono de Vacaciones, cuando la jornada continuada comprenda 7 horas de trabajo efectivo continuado, el trabajador podrá elegir la disminución de su jornada laboral diaria, bien en la entrada o bien en la salida, en treinta minutos, en lugar de hacerlo como tiempo de descanso intermedio; siempre y cuando el horario de dichos servicios quede cubierto con, al menos, otro trabajador y tenga conocimiento, por escrito, del cambio la S.R.T. con treinta días de antelación.

Artículo 25. Trabajo en días festivos.

Se considerarán festivos los días que a tal efecto establezca la Dirección General de Trabajo mediante la correspondiente Resolución y conforme a la cual se establece el calendario laboral al que se hace referencia en el artículo 27, más las fiestas locales correspondientes.

Independientemente de los ya establecidos por la Dirección General de Trabajo, se establece el carácter no laboral de los días 24 y 31 de Diciembre.

Las Oficinas de Turismo permanecerán cerradas los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de dos días por cada festivo trabajado o del disfrute de un día libre más el 100 % del valor del salario diario bruto, a elección del trabajador. Dicho disfrute se señalará de común acuerdo con la empresa.

En los casos en que el descanso semanal del trabajador coincida con un festivo, así como en el supuesto de acumular los festivos a las vacaciones o por encontrarse en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en cómputo anual, pudiendo recuperar los días de descanso así coincidentes en otra fecha.

Cuando coincida un día de descanso con un festivo se compensará con otro día.

Artículo 26. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpidos.

Artículo 27. Calendario Laboral.

Durante el último trimestre de cada año natural se elaborará un calendario laboral por la S.R.T. para su aplicación a partir de enero del año siguiente, previa negociación con el Representante de los Trabajadores.

Dicho calendario contendrá:

-El horario de trabajo, que será el previsto en el artículo 22.

-Distribución anual de los días de trabajo.

-Festivos.

-Descansos semanales y otros días inhábiles.

Cuando la prestación del servicio haga necesario el establecimiento de horarios o jornadas especiales, se fijarán en la negociación los horarios especiales con el Representante de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si fuese necesario.

Cómo mínimo el cuadro de vacaciones para el personal fijo se expondrá con tres meses de antelación.

Artículo 28.Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al coordinador del servicio, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de la dirección de la S.R.T. de exigir la justificación documental opor-

tuna, será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio, 20 días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a las vacaciones anuales retribuidas o a cualquier otra clase de permiso, debiendo comunicar a la S.R.T. esta circunstancia para la oportuna autorización.

La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado de acuerdo con la legislación vigente al efecto.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento, 4 días naturales por cada hijo.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos, padres y hermanos políticos, un día, que será el de la celebración del acto civil o religioso.

d) Por cambio de domicilio, 2 días naturales si el traslado es efectuado en una distancia igual o inferior a 50 Km. Si la distancia fuera superior a la anteriormente mencionada, tres días naturales.

e) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello. La ausencia será debidamente acreditada por el Servicio de Salud correspondiente.

f) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y 5 si es fuera de ella.

g) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado c), 3 días, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 7 días, en circunstancias excepcionales, previo estudio de cada caso por la Comisión Paritaria del Convenio. Este permiso retribuido no tiene que disfrutarse necesariamente en días consecutivos, si ello contribuyera a una mejor atención al enfermo hospitalizado.

h) En caso de enviudar teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 10 días naturales. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado f).

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, y hasta el cumplimiento de esa edad por el menor, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán, dividir en dos fracciones. Podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o una hora, al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. Esta circunstancia deberá ser conocida por la S.R.T.

k) A solicitud de la trabajadora, se podrá acumular la hora de reducción de lactancia en un período mínimo de un mes como licencia, pudiendo disfrutar el resto como hora de lactancia o acumular todas las horas de este período en una licencia equivalente a este número de horas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Esta circunstancia deberá ser conocida por la S.R.T.

l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal. Cuando esta circunstancia se encuentre regulada por una norma legal o convencional y por un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

m) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y, justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

n) Cuando el trabajador deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo menor de nueve años disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre y cuando no exista horario de asistencia no coincidente con su jornada laboral. El trabajador deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación, a su centro de trabajo, de su asistencia a la consulta médica.

Artículo 30. Vacaciones. Días de asuntos propios. Permuta de días libres.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, que en ningún caso serán sustituibles por compensación económica, y deberán ser disfrutadas dentro del año natural o, como máximo, hasta el quince de enero del año siguiente.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal con hospitalización o baja por maternidad, este período no será computado a efectos de vacaciones, pudiendo disfrutar del mismo una vez finalizado el período de permiso por maternidad o haya sido dado de alta médica por la hospitalización, siempre que sea dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual, podrá ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un solo período; en dos períodos: uno de quince días y otro del número de días que reste a cada trabajador; o en un máximo de tres períodos que comprenderá dos períodos semanales completos y el tercero del número de días que reste a cada trabajador, a elección del interesado y salvaguardando las necesidades de los servicios.

La empresa creará una bolsa de trabajo para garantizar la cobertura del servicio en cualquier circunstancia de sustitución.

En cada uno de los Centros de Trabajo se confeccionará un calendario que recoja los períodos vacacionales de cada una de las personas que desarrollan su actividad en el Centro, y de acuerdo con la siguiente programación:

período VACACIONAL	FECHA MÁXIMA PARA PRESENTACIÓN
Del 15 de enero al 31 de marzo	Hasta el 31 de noviembre
Del 1 de abril al 30 de junio	Hasta el 28 de febrero
Del 1 de julio al 30 de septiembre	Hasta el 31 de mayo
Del 1 de octubre al 15 de enero	Hasta el 31 de agosto

Los calendarios, una vez aprobados por la S.R.T., serán comunicados a cada uno de los Centros de Trabajo.

La empresa creará una bolsa de trabajo para garantizar la cobertura del servicio en cualquier circunstancia de sustitución.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de libre elección para Asuntos Propios, que podrán acumularse entre sí, pero no a las vacaciones anuales retribuidas. La solicitud de disfrute deberá formularse con una antelación

mínima de 72 horas con el fin de garantizar el funcionamiento del servicio.

La S.R.T. autorizará la permuta de días libres entre su personal siempre y cuando pertenezcan al mismo grupo y categoría profesional, previa comunicación a la empresa con una antelación de mínimo 48 horas y con justificación.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica interprovincial, ya sea desde un centro situado en la Comunidad Autónoma de Cantabria a uno situado en otra provincia, o a la inversa, sólo podrá realizarse de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro, dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, la S.R.T. deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador y a los Representantes de los Trabajadores, los cuales en el plazo de seis días laborables manifestarán su conformidad o disconformidad; en caso de disconformidad, dicha movilidad geográfica será negociada por los miembros de la Comisión Paritaria.

La movilidad geográfica se efectuará respetando en todo caso los derechos económicos y profesionales del trabajador y entre puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional.

En todo caso y salvo pacto entre las dos partes, la duración del traslado a otro centro de trabajo nunca puede ser mayor de 3 meses, período durante el cual la SRT se compromete a la contratación del personal necesario para cubrir dicho puesto, y el trabajador volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Cuando el traslado no implique cambio de residencia, la SRT, procederá al abono de dietas por kilometraje y manutención expresados en el artículo 20, además de una dieta diaria de 30 euros, en el caso de que el período de traslado sea superior a 5 días consecutivos, contabilizando los períodos de descanso reglamentarios.

Cuando el traslado implique cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a una compensación económica consistente en:

-Abono del importe de todas las mensualidades de alquiler, con un máximo de 3.010 euros.

-Abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

-Abono de una dieta diaria de 30 euros, durante un período máximo de dos meses.

Se considerará que un traslado implica cambio de residencia cuando la distancia entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el traslado a otro centro de trabajo sea superior a 60 kilómetros por trayecto y por un período superior a 3 meses, siempre y cuando se pacte entre el trabajador y la empresa.

Artículo 32. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

A.- Excedencias voluntarias:

A.1. Excedencia voluntaria por interés particular.

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por el mismo tiempo que lleva trabajado.

En el caso anterior y por un período máximo de hasta tres años, el trabajador tendrá derecho a reserva de puesto y lugar de trabajo, para lo cual, la Empresa cuando cubriere dicho puesto lo hará haciendo uso de los contratos de trabajo temporales que, en cualquiera de las distintas modalidades, sirvan para tal fin.

En estos casos de reserva del puesto y lugar, una vez solicitada la reincorporación, ésta deberá producirse en un plazo máximo de un mes desde la solicitud.

Tras la reincorporación de excedencia deberán pasar por lo menos tres años, antes de una nueva solicitud.

A.2. Excedencia voluntaria por causa familiar (cuidado de hijos o de otros familiares).

En los casos de excedencia por causa familiar se estará a lo que prevenido en la legislación vigente.

B.- Excedencia forzosa.

Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que motivó la excedencia, produciéndose la reincorporación inmediata a su puesto y lugar de trabajo, teniendo derecho al cómputo de ese período a efectos de antigüedad. De no producirse el reingreso en ese plazo se le declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 33. Licencias.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo con reserva de puesto y último lugar de trabajo, por un plazo no inferior a ocho días, ni superior a tres meses anuales. Dichas licencias se solicitarán con 15 días, al menos, de antelación a su inicio.

La SRT se compromete a dar respuesta a la solicitud de la licencia en un plazo máximo de 48 horas, salvo que, por necesidades de servicio debidamente justificadas en informe motivado, no sea procedente.

Tras disfrutar de una licencia sin sueldo no podrá solicitarse otra hasta que no hayan transcurrido dos años desde la concesión de la anterior.

En el supuesto de que la licencia se solicite para la realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996 de 15 de enero, del voluntariado, su duración acumulado no podrá exceder de una año cada cinco, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses. La solicitud a la que ser refiere este apartado deberá realizarse con un plazo de dos meses de antelación.

La SRT, si así lo estima, se encargará de cubrir las licencias con personal temporal, por el tiempo solicitado de licencia.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 34.- Cese de la actividad laboral.

A los efectos de lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, con carácter general la actividad laboral de los trabajadores cesará al cumplir los mismos la edad de 65 años.

Artículo 35.- Jubilación anticipada.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación anticipada de conformidad con la normativa vigente, con derecho a percibir las siguientes indemnizaciones, con efectos económicos desde la firma del presente convenio:

A los 64 años:	6.000 euros
A los 63 años:	9.000 euros
A los 62 años:	12.000 euros
A los 61 años:	15.000 euros
A los 60 años:	21.000 euros

Jubilación especial a los 64 años: Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa a los 64 años, con el 100 % de sus derechos en la forma articulada por el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por la empresa con otros contratos de una duración igual al tiempo que le falte al jubilado para cumplir 65 años. Habrán de cursar su soli-

citud con una antelación de tres meses a la fecha en la que cumplan 64 años.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial, de acuerdo con el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Artículo 36. Cobertura de vacantes, sistemas de traslados, promoción interna y sustituciones.

La cobertura de los puestos de trabajo que queden vacantes se realizará, preferentemente, por el sistema de promoción interna, mediante concurso ajustado a las siguientes reglas:

1ª.- Se aplicará el siguiente orden de prelación:

1. Personal en excedencia con la misma categoría, grupo y nivel que el del puesto a cubrir y que, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, cumpla los requisitos de la plaza a cubrir.

2. Personal de la empresa con la misma categoría, grupo y nivel que, con dos años de antigüedad y un año de permanencia en el mismo puesto, cumpla los requisitos de la plaza a cubrir.

3. Personal de categoría, grupo y nivel inmediatamente inferior que, con dos años de antigüedad en la empresa y un año de permanencia en el mismo puesto, cumpla los requisitos de la plaza.

4. Si no se cubren las vacantes por los procedimientos señalados, se convocará un Concurso General de Promoción Interna, al que podrá acceder todo el personal de la empresa que, con al menos un año de antigüedad, cumpla los requisitos de la plaza a cubrir.

2ª.- En el caso de obtener la misma puntuación o coincidir en los requisitos exigidos dos o más personas, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa, siendo el trabajador que cuente con mayor antigüedad el que prevalezca sobre los demás.

La empresa, en el ejercicio de su facultad de autoorganización, podrá crear nuevos puestos de trabajo dentro del organigrama empresarial, y su cobertura se realizará, a criterio de la empresa, mediante contratación externa o por el sistema de promoción interna, debiendo informarse al Delegado de Personal de la modalidad elegida en cada caso.

En el caso de la contratación externa de personal, su clasificación profesional será otorgada de acuerdo con lo especificado en el artículo 10. Si se trata de cubrir puestos de trabajo en las Oficinas de Turismo y en puestos de Técnico de Promoción, el personal a contratar deberá estar en posesión del título de Diplomado en Turismo o titulaciones equivalentes.

Artículo 37. Formación y Perfeccionamiento del personal.

Principios generales

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales y reconocidos de acuerdo con la legislación vigente en materia de Educación, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales, que en algún caso podrán ser organizados por la S.R.T., por entender que la formación permite la permanente adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de las tareas laborales, mejorar la motivación y el rendimiento, teniendo en cuenta las características del personal. Todos ellos referidos al sector turístico.

De esta forma según se establezca de conformidad a las necesidades detectadas y dentro de sus posibilidades presupuestarias, la S.R.T. posibilitará acciones formativas organizadas directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, para el personal a fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos. A tal efecto, la SRT conjuntamente con el Representante de los Trabajadores realizará un plan de estudio y formación que se presentará durante el último trimestre de cada año.

La S.R.T. podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, computándose la asistencia como tiempo de trabajo efectivo.

Para aquellos que no sean organizados o reconocidos como preferentes por la SRT, el trabajador podrá asistir siempre que lo haga fuera del horario laboral.

Para someterse a exámenes oficiales conducentes a la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales en materia turística, el trabajador dispondrá de 15 días anuales, en períodos de un día por examen.

CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 38. Lactancia y Maternidad.

Según lo dispuesto en el presente convenio o, en su defecto, según lo previsto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 39. Seguro de vida.

La SRT mantendrá y/o contratará un Seguro de Vida colectivo que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 6.000 euros cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 12.000 euros cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, actualizándose su cuantía anualmente de acuerdo con la subida del IPC del año inmediatamente anterior.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro o viceversa.

Artículo 40.- Prestación en caso de óbito.

La viuda, viudo, pareja de hecho, hijos solteros menores de edad o padres del trabajador soltero, en todos los casos cuando convivan con él, tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad. Y de dos mensualidades en caso de muerte por accidente en el trabajo.

Artículo 41. Ayudas de Acción Social.

El Director de la S.R.T. y el Representante de Personal se constituirán como Comisión de Acción Social, una vez al semestre, para estudiar y autorizar, en su caso, todas las ayudas solicitadas, y velar por el cumplimiento de las ayudas acordadas en este convenio. Este régimen de ayudas será de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente convenio, y sin carácter retroactivo.

Las mismas, con excepción a lo referido en el apartado «Préstamos reintegrables» se abonarán a los trabajadores, previa presentación del original de la factura correspondiente, en la nómina del mes inmediato siguiente al del semestre en el cual fue solicitada la ayuda, y siempre que la S.R.T. disponga del oportuno crédito. Estas ayudas se concederán a los trabajadores, así como a sus cónyuges o parejas de hecho e hijos menores de 22 años.

La S.R.T. dotará un fondo destinado a ayudas de acción social. Estas ayudas irán dirigidas a los siguientes conceptos:

Ayudas oftalmológicas y protésicas:

A) Dentarias

-Dentadura superior o inferior	180 euros
-Dentadura completa	390 euros
-Piezas dentales (cada una)	42 euros
-Empastes (cada uno)	24 euros
-Endodoncia (cada una)	50 euros
-Implantes osteointegrados (cada uno)	90 euros
-Ortodoncia (iniciada antes de cumplir 18 años)	un 30 % del presupuesto, como máximo
Tratamientos periodontales	un 30 % del presupuesto, como máximo

B) Oculares
-Gafas, montura ..... 60 euros
-Cristales (cada uno) ..... 20 euros
-Lentillas (cada una) ..... 50 euros

C) Auditivas
-Audífono (cada uno) ..... 400 euros

Ayudas al minusválido: Todo trabajador que tenga cónyuge o hijos con minusvalías físicas o psíquicas superior al 33 %, percibirá una ayuda de 120 euros mensuales por cada uno de ellos, siempre que acredite que estén a su cargo y con total dependencia económica. El reconocimiento de la minusvalía será acreditado mediante certificación expedida por el órgano competente de la Seguridad Social y la ayuda será compatible con la ayuda del Estado.

Préstamos reintegrables: La SRT concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Acción Social préstamos reintegrables de hasta 6.000 euros a devolver en un plazo máximo de 80 mensualidades. En caso del fallecimiento del trabajador que este reintegrando el préstamo, la SRT condonará la deuda pendiente.

Estos préstamos serán concedidos, una vez autorizados por la Comisión, en un plazo máximo de 30 días desde la fecha en que soliciten. Su devolución comenzará detrayéndose de la nómina la cantidad resultante, realizándose la primera en la correspondiente al segundo mes de haberse concedido.

El trabajador que esté reintegrando el préstamo, no podrá solicitar otro distinto hasta que reintegre en su totalidad el que viene disfrutando.

Ayudas al estudio: Igualmente los trabajadores de la S.R.T. que así lo soliciten tendrán derecho al cobro de 200 euros por hijo y año, matriculado en la universidad, I.E.S. o centro de Ciclos Formativos, y de 100 en el caso de estar matriculado en la enseñanza obligatoria. Será requisito para el cobro de estas cantidades la dependencia económica del padre, madre o tutor y la presentación de certificado de estar matriculado en un centro oficialmente reconocido.

Artículo 42. Anticipo.

A todo el personal fijo que lo solicite se le concederá un anticipo de una mensualidad de salario real íntegro.

El importe del anticipo se reintegrará en un período máximo de 18 meses, a cuyo efecto se practicará el correspondiente descuento en la liquidación mensual del salario.

No podrán solicitarse anticipos consecutivamente, ni más de 2 veces al año, ni cuando tenga solicitado y/o autorizado la modalidad de «Préstamo Reintegrable» a que se hace referencia en el artículo 37. En cualquiera de los casos, teniendo como premisa el haber devuelto el anticipo inmediatamente anterior solicitado o haber finalizado la devolución del préstamo reintegrable.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

La empresa dotará de las prendas de trabajo que sean necesarias para un buen desarrollo y funcionamiento del trabajo.

Las prendas serán renovadas por reposición cuando se encuentren deterioradas o en mal estado y previa entrega de las anteriormente recibidas.

Todos los trabajadores estarán obligados al uso del mismo y a tratar su vestuario con el debido cuidado.

Artículo 44. Responsabilidad Civil.

La responsabilidad civil en la que incurran los trabajadores de la empresa en el ejercicio correcto de sus funciones será asumida de modo subsidiario por la empresa, siempre que la misma sea ocasionada en el ámbito de las tareas laborales y que no haya existido negligencia manifiesta por su parte.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45. Política de Prevención.

La Dirección, previa consulta con el representante de los trabajadores, definirá la política preventiva de la empresa, pondrá en práctica y vigilará que la prevención de riesgos laborales se integre en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, definirá, entre sus objetivos generales, objetivos específicos en materia de prevención de riesgos laborales, cuantificables y encaminados a la mejora continua de las condiciones de trabajo de la empresa.

Artículo 46. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación preventiva.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La empresa deberá realizar la evaluación inicial de los riesgos, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, acordando con el delegado/s de prevención los procedimientos de evaluación, y fijando un plazo máximo de un año para su finalización en todos los centros de la empresa. Asimismo deberá prever los procedimientos para revisarla con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, se realizarán controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, se realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación, y consulta al delegado/s de prevención, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. La empresa deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Artículo 47. Organización preventiva.

La empresa organizará la estructura preventiva, previa consulta al delegado/s de prevención, designando a un trabajador de la empresa y/o concertando con un servicio de Prevención Ajeno, estableciendo los mecanismos de integración y coordinación, y el seguimiento continuo de la acción preventiva, así como los procedimientos de acceso del delegado/s de prevención a la documentación y la información a facilitar a estos.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo existentes y en lo referente al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa, la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su

eficacia, la información y formación de los trabajadores, la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia, la vigencia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. El personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otro personal que intervenga en la vigilancia de la salud, y de las entidades que pudieran intervenir en la realización de los de cualquier actividad en su ámbito de competencia, garantizarán la dignidad e intimidad de la persona y la confidencialidad de los datos médico-personales, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 48. Daños a la salud. Investigación de accidentes e incidentes.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador/a derivado del trabajo, obligará de forma perentoria a su investigación y a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador/a derivado de su puesto de trabajo, este podrá recurrir al Delegado de Prevención, quien, con carácter de urgencia, propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desparezca.

En los partes de investigación de accidentes o incidentes, se reservará un espacio para que el delegado/s de prevención y/o el representante/s de los trabajadores puedan informar sobre el accidente o cualquier otro dato que crean conveniente para la correcta investigación de las causas. Se procederá a avisar de inmediato al delegado de prevención en caso de accidente de trabajo o incidente grave para que pueda personarse en el lugar de los hechos y conocer toda la información disponible, teniendo libre acceso a todos los lugares de trabajo y a la documentación que le sea necesaria para ejercer sus funciones, con las limitaciones de confidencialidad establecidas en la legislación. El tiempo para ejercer estas funciones será considerado como tiempo de trabajo, teniendo derecho a las indemnizaciones que por razón de servicio sean habituales.

Artículo 49. Vigilancia de la salud. Protección de la maternidad. Trabajadores especialmente sensibles.

Los trabajadores tendrán derecho a la vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos y de su especial sensibilidad a los mismos, siendo voluntarios con las excepciones establecidas en la Ley 31/1995, previo acuerdo en los órganos de representación, cuando sea imprescindible para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores ó para otras personas. La periodicidad será anual, o menor si así lo exigiese la normativa ó para evaluar la efectividad de las medidas preventivas.

La realización de la vigilancia de la salud será específica para los riesgos de su trabajo y con los protocolos recomendados por la autoridad sanitaria, ocasionará las menores molestias al trabajador, informando de forma comprensible al trabajador de las pruebas y resultados. Se realizará preferiblemente dentro de la jornada laboral, y en todo caso será considerado como tiempo efectivo de trabajo incluyendo el tiempo para desplazamientos. Todos los gastos, incluido el de transporte, correrán a cargo de la empresa.

La evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posible existencia de riesgos para el embarazo y las medidas de prevención adecuada con el objetivo de establecer una relación de puestos de trabajo sin riesgos, garantizando la participación de los representantes de los trabajadores. Las trabajadoras deben ser informadas del resultado de esta actuación. Si persiste el riesgo, o bien se detecta tras la nueva evaluación, y ante la comunicación de embarazo de una trabajadora, se procederá de acuerdo a la normativa, y por este orden, a la adaptación de las condiciones a un puesto de trabajo sin riesgo para el embarazo, la adaptación del tiempo de trabajo, en ningún caso se permitirá la realización de trabajos nocturnos, tóxicos ó peligrosos, al cambio de puesto de trabajo, y si el empresario demuestra que no es posible el cambio de puesto de trabajo, la trabajadora puede solicitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social la contingencia de riesgo durante el embarazo que es una situación de excedencia en la que la trabajadora cobra el 75% de la base reguladora. En ausencia de normativa española sobre riesgos durante el embarazo se considerará en la evaluación de los riesgos durante el embarazo lo contemplado en la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, entre otras la no exposición a sustancias etiquetadas con las frases: R40, R45, R46, R49,R61, R63, R64, preparados etiquetados sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45CE, Mercurio y sus derivados, medicamentos antimicóticos (citotóxicos), agentes químicos con peligro de absorción cutánea: Benceno, Arsénico, Monóxido de carbono, Plomo y sus derivados, Agentes químicos y procedimientos industriales enumerados en el anexo 1 de la Directiva 90/394/CEE.

Artículo 50. - Derechos de consulta y participación.

Los derechos de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a los artículos 33 y 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se canalizarán en los centros de trabajo a través de la representación del personal y de la representación especializada constituida por los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en su caso. A la representación general de los trabajadores, Delegado/s de Personal o Comité de Empresa, les corresponde en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello estos representantes ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la Administración y los órganos y tribunales competentes. Corresponden a los delegados de prevención y a los Comités de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y participación en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias y facultades establecidas en los artículos 36 y 39, respectivamente, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51. - Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados en cada unidad electoral entre los Representante de los Trabajadores o por el Comité de Seguridad y Salud. El número de delegados de prevención se ajustará, de conformidad con el censo de las últimas elecciones sindicales, a la escala contenida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su caso podrán ser nombrados por los sindicatos proporcionalmente a la representatividad de cada organización sindical. Corresponden a los delegados de prevención y a los Comités de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y participación en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias y facultades establecidas en los artículos 36 y 39, respectivamente, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, así como las especificadas en este Convenio y en las normas que lo desarrollen. Los delegados de prevención que sean

representantes del personal contarán en el ejercicio de sus funciones con las garantías inherentes a su condición representativa. El tiempo utilizado por éstos para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68.e. del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al referido crédito horario, el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos, las derivadas de las comisiones de trabajo de los diferentes Comités, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando los delegados de prevención no sean representantes del personal tendrán en el desempeño de sus funciones las garantías establecidas para éstos en las letras a, b y c del artículo 68 y el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 9/87 de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de la Administraciones Publicas, y contarán con las garantías y derechos contemplados en los artículos 36 y 37 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los órganos competentes proporcionarán a los delegados de prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a esta formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo. La formación de los delegados de prevención será facilitada por la Empresa, previa consulta a los delegados de prevención, con medios propios o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia, o con las organizaciones sindicales. Los delegados de prevención participarán en la elaboración y ejecución de los proyectos y programas formativos.

Artículo 52. - Medios materiales. Coordinación de actividades.

La empresa consignará un presupuesto destinado a realizar actuaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, equipos e instalaciones, independientemente de las derivadas del mantenimiento, desarrollo y funcionamiento normal de los servicios, así como en actuaciones de formación de los trabajadores, actuaciones que tendrán como objetivo atender los Planes de Acción elaborados como consecuencia de las Evaluaciones de Riesgos, investigaciones de accidentes, y actuaciones de control.

A fin de dar cumplimento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL y en el RD 171/2004, se preverá la celebración de reuniones conjuntas de los respectivos delegados de prevención y/o Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada. A tal efecto, la empresa se compromete a elaborar procedimientos de actuación y a incluir en los pliegos de cláusulas de contratación la obligación por parte de la empresa contratista o concesionaria de dar cumplimiento a la normativa de prevención de riesgos laborales y a suministrar información sobre su planificación preventiva, la formación e información recibida por sus trabajadores, y las medidas de coordinación previstas, así como a permitir que los Delegados de Prevención realicen actividades de coordinación con los de las empresas contratadas, o en el caso de no tener representación, el seguimiento de las acciones en materia de prevención de estas empresas.

CAPÍTULO IX. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 53. Acción Sindical en la Empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 54. Representantes de los Trabajadores.

Los Representante de los Trabajadores son los únicos representantes legales de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Los Representante de los Trabajadores dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la SRT.

Funciones y competencias.

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en los centros de trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la empresa de las posibles infracciones y formulando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la SRT, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el Delegado que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde a los Representantes de los Trabajadores designar a sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo.

f) La SRT pondrá a disposición de los Representantes de los Trabajadores, cuando las condiciones lo permitan, un lugar adecuado provisto del material adecuado y suficiente para el ejercicio de sus funciones.

g) Tendrá derecho, previa solicitud por su parte, de la siguiente información por escrito:

-Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas, así como el montante de la nómina y los TC1 1 y TC2 globales.

-Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

-Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentre depositada en Caja.

h) Es competencia del conjunto de los Representantes de los Trabajadores la negociación del Convenio Colectivo.

i) La SRT celebrará, a solicitud de las partes, reuniones periódicas con los Representantes de los Trabajadores.

j) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la SRT.

k) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

l) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente a aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

m) Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato al delegado(s) de personal, que firmará el recibí.

Derechos y garantías

a) En caso de imposición por parte de la SRT de cualquier sanción a los Representantes de los Trabajadores

tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por órgano judicial la improcedencia del despido, en los casos recogidos, el Art. 68 C del Estatuto de los Trabajadores, corresponde siempre al Representante de los Trabajadores la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 55. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a la utilización de los locales de la SRT, para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la empresa, siempre que las convoquen los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 56. Faltas y Sanciones.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad o el justificante correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Cuando como consecuencia del mismo se originase un perjuicio a la S.R.T. o fuese causa de accidente de otro trabajador, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según la entidad del perjuicio sufrido por la Empresa o del accidente sufrido por otro trabajador.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material o herramienta encomendado.

5. Falta de aseo y limpieza personal. En aquellos trabajadores que realicen funciones de atención al público, la falta de aseo y limpieza personal podrá ser calificada como falta grave o muy grave, según los casos.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Sociedad. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. Ausencia injustificada en una ocasión dentro del período de un mes.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. Concurrencia de más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días en un período de treinta días.

3. La simulación de accidente o enfermedad.

4. La desobediencia de las instrucciones impartidas por superiores jerárquicos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Sociedad, la falta podrá ser calificada como muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, eludiendo los métodos de control horario o falseando su utilización.

6. La negligencia en el desempeño del trabajo que afecte al buen desarrollo de las funciones encomendadas.

7. La imprudencia en la ejecución del trabajo. Si implicase riesgo para sí y otro trabajador o peligro de avería para las instalaciones y equipos podrá ser considerada falta muy grave.

8. El quebramiento o violación del sigilo obligado sin que se produzca grave perjuicio a la Sociedad.

9. La comisión de tres faltas leves, aún de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita de las sanciones.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en más de diez veces durante un período de seis meses consecutivos, o en veinte durante doce meses alternos.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.

3. La indisciplina, desobediencia o negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y con efectos notoriamente perjudiciales para la Sociedad.

4. Las amenazas y ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Sociedad o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente en contra de los intereses de la Sociedad.

6. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la Sociedad, a sus clientes, a los trabajadores de la Sociedad o cualquier otra empresa relacionada con ella, igualmente cualquier otra clase de hechos que puedan ocasionar en la empleadora desconfianza fundada respecto a su autor. El encubrimiento y/o la complicidad se equiparan a la conducta descrita cuando queden suficientemente acreditadas.

8. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo que ocasione grave perjuicio a las tareas desarrolladas, deterioro en el material, herramienta, equipos e instalaciones o suponga riesgo para las personas.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía que repercutan negativamente en el desarrollo del trabajo.

10. La comisión de tres faltas graves, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, computado desde la primera.

11. El abuso de autoridad por quienes ostente puestos directivos o de mando intermedio.

Sanciones: Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

Sanciones por faltas leves: Serán las siguientes:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Sanciones por faltas graves: Las faltas serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Sanciones por faltas muy graves: serán las siguientes:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

2. Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días laborables, las graves a los veinte días laborables y las muy graves a los sesenta días laborales, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto llevado a cabo por la Empresa en relación con los hechos constitutivos de la falta, ya sea una información preliminar o el propio inicio del expediente disciplinario, si bien desde esas actuaciones hasta la resolución del expediente disciplinario no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Los expedientes disciplinarios se tramitarán conforme a las siguientes reglas:

1ª.- Una vez conocida por la empresa la presunta comisión de una falta por parte de un trabajador, acordará el inicio del expediente disciplinario y designará instructor, comunicando dicho acuerdo al trabajador afectado y al instructor, así como al representante de los trabajadores cuando legalmente proceda.

2ª.- El instructor practicará cuantas diligencias estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, y formulará el pliego de cargos en el plazo de diez días hábi-

les, con expresión de los hechos imputados, faltas presuntamente cometidas y posible sanción aplicable.

3ª.- El pliego de cargos se notificará al trabajador afectado, quien dispondrá de un plazo diez días hábiles para formular alegaciones y presentar pruebas en su defensa.

4ª.- Valoradas las alegaciones formuladas, en su caso, por el trabajador, el instructor del expediente formulará propuesta de resolución, debidamente motivada, que será elevada a la Dirección de la Empresa para la resolución del expediente.

5ª.- La resolución será notificada al trabajador y, cuando legalmente proceda, al representante de los trabajadores.

6ª.- En el supuesto de comisión de faltas leves, únicamente habrá de garantizarse la audiencia del trabajador como requisito previo a la imposición de la sanción.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Única:

Para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Única:

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor de este convenio, estén desempeñando puestos de trabajo sin poseer la titulación académica exigida en el propio convenio para dicha categoría profesional, podrán continuar en el desempeño de los mismos, hasta la extinción de su relación laboral con la Empresa.

Santander, 31 de marzo de 2006.

Por los trabajadores: La Delegada de Personal, Mónica Demetrio Ugalde.

Por la empresa: El Presidente del Consejo de Administración, Francisco Javier López Marcano.

ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL		CATEGORÍA PROFESIONAL		
GRUPO	**SUBGRUPO**	**DENOMINACIÓN**	**TITULACIÓN EXIGIDA**	**DESCRIPCIÓN**
Grupo 1	1,1	Director General de Promoción y Comercialización	Título Universitario de grado superior.	Dirección del Área de Promoción y Comercialización, llevando a cabo tareas tales como, supervisión del Servicio, análisis y seguimiento de mercados, planificación de acciones de comercialización y promoción, evaluación y seguimiento de las acciones adoptadas, etc.
	1,2	Responsable de Comunicación	Licenciatura en Periodismo o equivalente	Labores relativas a los medios de comunicación, seguimiento de las informaciones acerca de la actividad de la Sociedad Regional de Turismo.
	1.3	Coordinador del Servicio de Promoción y Comercialización	Título Universitario de grado medio.	Asistencia al Director General de Promoción y Comercialización, labores de Coordinación y Supervisión del personal del Servicio a su cargo en la ejecución de las acciones de Promoción y Comercialización.
Grupo 2	2,1	Coordinador del Servicio de Información Turística	Diplomatura en Turismo o equivalente	Coordinación y Supervisión del personal del Servicio a su cargo Ejecución de las acciones de Información Turística.
	2,2	Responsable de Administración	Título Universitario de grado medio en materia económica	Seguimiento y control de trabajos en materia económica, financiera, laboral y fiscal de administrativos y auxiliares administrativos.
	2,3	Técnico de Grado Medio del Servicio de Promoción y Comercialización	Diplomatura en Turismo o equivalente.	Preparación de eventos promocionales.
	2,4	Técnico de Grado Medio del Servicio de Información Turística. (Oficinas de Información Turística y Teléfono Vacaciones)	Diplomatura en Turismo o equivalente	Acciones propias de la información turística, tanto presencial como no presencial.
Grupo 3	3,1	Técnico auxiliar del Servicio de Promoción y Comercialización	Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de grado superior o equivalente.	Asistencia al Técnico de Grado Medio del Servicio de Promoción y Comercialización en el desarrollo de sus funciones
	3,2	Técnico auxiliar del servicio de Información Turística	Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de grado superior o equivalente.	Asistencia al Técnico de Grado Medio del Servicio de Información Turística en el desarrollo de sus funciones
	3,3	Administrativo	Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de grado superior o equivalente.	Labores administrativas, contables, tramitación de expedientes etc
	3,4	Responsable de Almacén	Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de grado superior o equivalente.	Labores de registro, correspondencia, mecanografía, etc.
Grupo 4	4,1	Auxiliar administrativo	Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de grado medio o equivalente.	Supervisión de existencias, gestión y despacho de pedidos, relación con proveedores, e pedidos, etc
	4,2	Auxiliar del almacén	Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de grado medio o equivalente.	Preparación de pedidos, recepción de mercancías, control de existencias, mantenimiento etc
Grupo 5	5	Peón de almacén	Certificado de escolaridad o equivalente	Realizar funciones concretas y determinadas que, exigen cierta práctica y atención, pudiendo manejar máquinas y herramientas de pequeña potencia así como aportación de esfuerzos físicos en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria.

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2006

SALARIO BASE (euros/mes)

GRUPO	SALARIO BASE
1	1710.85
2	1648.79
3	1469.99
4	1322.24
5	699.22

COMPLEMENTOS SALARIALES (euros/mes)

Complemento de antigüedad	25
Complemento de turnicidad	129.72
Complemento por manejo de elevadora	52.99
Complemento por conducción del vehículo del almacén	66
Complemento de dirección	según pacto empresa/ trabajador
Complemento de jefatura	129.72
Complemento de movilidad	129.72

06/15509

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Tinamenor, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 9 de octubre de 2006, de una parte por la empresa «Tinamenor, S. A.», en representación de la misma, y de otra, por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 17 de noviembre de 2006.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TINAMENOR, S. A.»

CAPÍTULO I- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores del centro de trabajo de la empresa Tinamenor, S.A., sita en las marismas de Pesués (Cantabria).

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

La actividad de la empresa se enmarca en el sector denominado acuicultura, o de cultivos marinos, y se concreta en la producción de alevines de peces y de semilla de moluscos.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

La duración de éste Convenio Colectivo es de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2006 y finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2008 , con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC).

Artículo 4.- Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio Colectivo queda denunciado automáticamente a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente Convenio en el último trimestre del año 2008.

No obstante se mantendrá en vigor el actual Convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no se puede aplicar de forma separada alguna de sus normas con independencia del resto.

En el supuesto que, en el trámite de homologación la autoridad laboral no apruebe alguna de sus cláusulas, el Convenio Colectivo quedará nulo y sin ningún efecto, y las partes quedarán obligadas a la reconsideración total de su articulado.

Artículo 6.- Compensación, Absorción, Garantía «Ad Personam».

Las condiciones económicas establecidas en éste Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su origen, denominación o naturaleza de los mismos, respetándose a título personal aquellas condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan o los nuevos conceptos que se puedan establecer, durante la vigencia del Convenio por disposiciones de carácter general, solo afectarán al mismo, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las pactadas en el mismo. En caso contrario serán absorbidas y compensadas, y subsistiendo el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de su articulado.

CAPÍTULO II- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7.- Categorías profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en las siguientes Categorías profesionales:

PERSONAL TÉCNICO
Director Técnico y/o de Producción.
Jefe de Departamento.

PERSONAL ADMINISTRATIVO
Jefe de Administración.
Oficial Administrativo de 1ª.
Oficial Administrativo de 2ª.
Auxiliar Administrativo.

PERSONAL DE VENTAS
Jefe de Ventas.
Vendedor.
Asistente Comercial.